

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukann dengan pendekatan kuantitatif, berfokus pada pengolahan data berbentuk angka dan menggunakan analisis statistik untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019). Metode ini digunakan untuk menilai secara objektif dan terukur dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis pendekatan *eksplanatori* yang memperjelas hubungan antaraa setiap faktor atau variabel, bagaimana kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan (Hartono, 2019). Dimensi waktu yang digunakan denan desain *cross sectional*, yang berarti data akan dikumpulkan dalam waktu yangng sama (Sugiyono, 2019). Penggunaan metode ini untuk menganalisis kondisi serta hubungan antar variabel pada saat penelitian berlangsung.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aneka Busa Internasional. Setiap karyawan dijadikan subjek penelitian karena karyawan lah yang secara langsung mengalami dan merespon perlakuan dalam hal kompensasi dan motivasi kerja. Pengumpulan data primer dilakukan melalui distribusi kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan PT Aneka Busa Internasional. Data skunder dikumpulkan dari jurnal, buku ataupun sumber topik yang mendukung temuan analisis.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Aneka Busa Internasional yang beralamatkan di Kampung Larangan No 85, RT 003, RW 007, Desa Sukatani, Kecamatan Rajeg, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1) Kompensasi berupa segala gaji atau imbalan sebagai penghargaan atas kontribusi atau pekerjaan yang telah mereka lakukan (Hasibuan, 2017)	Kompensasi langsung (<i>Direct compensation</i>)	Gaji yang saya dapatkan tepat waktu	Likert 1-5
		Karyawan menerima THR secara rutin setiap tahunnya	
		Pemberian insentif mampu meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan lebih giat	
		Kompensasi yang di terima telah sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dijalankan.	
	Kompensasi tidak langsung (<i>Indirect compensation</i>)	Tunjangan yang diberikan cukup membantu saya dalam mencukupi keperluan hidup sehari-hari	
		Pemberian insentif oleh perusahaan dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar menunjukkan kinerja yang optimal	
Motivasi Kerja (X2) Motivasi merupakan dorongan internal atau	Balas jasa	Pimpinan selalu memberi bimbingan kepada karyawan	Likert 1-5
	Kondisi kerja	Saya merasa tertantang untuk membereskan tugas sesuai waktunya.	
	Fasilitas kerja	Saya berupaya bekerja sesuai dengan SOP	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
eksternal yang memengaruhi semangat, kemauan, dan komitmen karyawan (Afandi, 2018).	Prestasi kerja	Saya berkomitmen untuk terus mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja saya	
	Pengakuan dari atasan	Setiap tugas yang saya emban saya jalankan dengan penuh rasa tanggung jawab	
	Pekerjaan itu sendiri dan Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri	Dalam menghadapi kendala kerja, saya tetap berusaha gigih dan tidak mudah menyerah	
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah hasil dari individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap perusahaan (Mangkunegara, 2017)	Kualitas kerja	Saya mampu bekerja dengan tim	Likert 1-5
	Kuantitas kerja	Saya berupaya menyelesaikan setiap tugas kerja sesuai dengan harapan dan standar perusahaan	
	Tanggung jawab	Dalam bekerja, saya menyesuaikan langkah dan kontribusi saya dengan arah visi dan misi perusahaan.	
	Kerjasama	Masukan dan kritik saya jadikan sebagai bahan evaluasi demi meningkatkan kualitas kerja saya	
	Inisiatif	Saya mengelola waktu secara efisien untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa ketergantungan pada arahan atasan	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu seluruh individu memiliki karakteristik relevan dengan fokus penelitian, sehingga menjadi sasaran dalam penarikan kesimpulan atau generalisasi hasil studi (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT Aneka Busa Internasional, yaitu jumlah total sebesar 53 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan individu yang terpilih melalui metode tertentu dan dianggap mampu merepresentasikan keseluruhan populasi (Sugiyono, 2019). Penentuan sampel ditentukan berdasarkan metode sampling jenuh atau total sampling, berupa penentuan bila semua bagian populasi dijadikan sebagai sampel. Penggunaan teknik ini dapat digunakan jika besaran populasi tergolong sedikit atau kurang dari 30 orang, serta ketika peneliti menginginkan tingkat kesalahan yang sangat rendah (Sugiyono, 2019). Berdasarkan pertimbangan tersebut, seluruh karyawan PT Aneka Busa Internasional berupa 53 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Selanjutnya responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a) Seluruh karyawan pada PT Aneka Busa Internasional
- b) Sudah bekerja di perusahaan selama minimal 1 tahun untuk memastikan responden memahami kondisi kerja dan lingkungan perusahaan.

c) Minimal berusia 17 tahun sebagai batas usia kerja formal di Indonesia.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner berupa bagian yang disusun untuk mendapatkan data penelitian dan diberikan kepada responden dalam menilai variabel yang diteliti (Hartono, 2019). Teknik pengumpulan data dilakukan berdasarkan metode survei dengan kuesioner dan diberikan daring melalui *google form*. Penggunaan *google form* dipilih untuk memudahkan proses distribusi kuesioner serta mempercepat pengumpulan data secara lebih efisien.

Penyusunan kuesioner didasarkan pada indikator serta teori yang relevan dan dipergunakan pada penelitian sebelumnya. Instrumen untuk variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan diadaptasi dari penelitian Junesco & Alam, (2024). Setiap butir pernyataan diukur dengan skala Likert berdasarkan lima kategori, yang merepresentasikan tingkat persetujuan responden. Skala penilaian yang digunakan dapat dilihat berikut:

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Hartono (2019)

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan langkah penelitian dengan cara menelusuri dan mengumpulkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, maupun rekaman

(Sahir, 2022). Dokumentasi dilakukan guna mendapatkan informasi terkait gambaran umum PT Aneka Busa Internasional, jumlah karyawan, struktur organisasi, serta data lainnya seperti laporan kepegawaian atau dokumen internal perusahaan berupa kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan sifat data baik secara individu maupun keseluruhan (Hartono, 2019). Analisis ini dilakukan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert.

Penilaian terhadap pernyataan dalam kuesioner dilakukan perhitungan skor rata-rata. Interpretasi dari skor rata-rata mengacu pada posisi nilai tersebut dalam skala Likert 1–5, di mana semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan tingkat persetujuan yang semakin kuat dari responden terhadap pernyataan tersebut. Skor mendekati angka 5 menunjukkan kecenderungan "Sangat Setuju", sedangkan skor mendekati angka 1 menunjukkan kecenderungan "Sangat Tidak Setuju", sebagaimana dikutip dari Sugiyono (2019), yaitu:

Tabel 3. 3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Skor

Kategori	Rata-rata Skor Skala Likert
Sangat Setuju	4,21 – 5,00
Setuju	3,41 – 4,20
Ragu-Ragu	2,61 – 3,40
Tidak Setuju	1,81 – 2,60
Sangat Tidak Setuju	1,00 – 1,80

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

2. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Validitas item dilakukan sebaagai menilai ketepatan instrumen dalam menjelaskan variabel yang dimaksud (Sugiyono, 2019). Uji validitas dilakukan dengan korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu memanfaatkan software SPSS. Di mana setiap item pertanyaan diuji valid bila nilai r hitung lebih tinggi dibanding r tabel (Sugiyono, 2019).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk melihat apakah pertanyaan penelitian mendapatkan data yang konsisten (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas melalui besaran nilai *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas instrumen dinyatakan bila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (Sugiyono, 2019).

3. Uji Model

a) Uji Normalitas

Uji normalitas memverifikasi residual didefinisikan sebagai perbedaan antara nilai aktual dan nilai yang diprediksi didistribusikan

secara normal (Sahir, 2022). Uji normalitas diuji berdasarkan metode uji *kolmogorov-smirnov*. Menurut kriteria pengujian, nilai signifikan lebih 0,05 mengindikasikan bahwa nilai pada residual telah normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas melihat bagian residual dalam sebuah model tetap konsisten untuk semua tingkat variabel independen (Sahir, 2022). Metode Glejser akan mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dengan dengan kriteria:

- 1) Bila nilai signifikansi $> 0,05$, tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Bila nilai signifikansi $< 0,05$, terjadi heteroskedastisitas

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas melihat adanya hubungan yang sangat tinggi antar variabel independen (Sahir, 2022). Uji multikolinearitas di nilai pada *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam hasil regresi, dengan ketentuan :

- 1) Nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.
- 2) Nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas antar variabel independen.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik st ini dirancang sebagai penguji hubungan variabel (Sahir, 2022). Regresi linier berganda digunakan untuk menilai bagaimana variabel kompensasi (X1) dan

motivasi kerja (X_2), baik secara bersama atau secara individual, terhadap kinerja karyawan (Y). Proses analisis regresi ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan model persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : variabel dependen (kinerja karyawan)

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi dari variabel X_1 (kompensasi)

b_2 : koefisien regresi dari variabel X_2 (motivasi kerja)

X_1 : variabel kompensasi

X_2 : variabel motivasi kerja

e : error atau variabel pengganggu

Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga tahapan analisis statistik, yaitu uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2) berikut:

a) Uji t

Uji t melihat apakah koefisien regresi tiap variabel bebas berpengaruh terhadap variabel bebas (Sahir, 2022). Keputusan pengujian diambil sesuai taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), dengan ketentuan:

- 1) Nilai Signifikan $< 0,05$, variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Nilai Signifikan $> 0,05$, variabel independen secara signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

b) Uji F

Uji F menguji apakah model regresi linier berganda yang dibentuk dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen secara signifikan (Sahir, 2022). Pengambilan keputusan uji F didasarkan pada nilai signifikansi (Sig) dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$), dengan ketentuan:

- 1) Nilai Signifikan $< 0,05$, variabel independen secara simultan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Nilai Signifikan $> 0,05$, variabel independen secara simultan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

c) Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besaran variabel bebas dalam memberikan pengaruh variabel bebas pada nilai regresi (Sahir, 2022). Nilai R^2 ini berda diantara 0 dan 1, dengan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa model tersebut secara efektif menangkap dan menjelaskan variabilitas dalam data.